



COD DE CONDUITĂ NEDISCRIMINATORIE

model pentru companii

PREAMBUL

Prezentul Cod de conduită profesională reprezintă un model în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivelul companiei. Prin interiorizarea valorilor și principiilor etice exprimate în cele ce urmează și respectarea regulilor morale deduse din acestea de către toți cei care intră sub incidența Codului se așteaptă dezvoltarea unei culturi organizaționale integre și creșterea încrederii angajaților în relația cu compania.

Regulile cuprinse în Codul de conduită nediscriminatorie au rol de ghidare a comportamentului, ele nefiind exhaustive dar exprimând îndeajuns de mult pentru a forma o orientare morală pentru orice angajat care trebuie să ia o decizie sau trebuie să îndeplinească o atribuție de serviciu. O cultură organizațională bazată pe valori pune accentul nu pe o respectare mecanică a unor reguli, ci pe discernământ, pe orientarea morală, și pe modele de comportament.

Ca atare, managementului companiei îi revine sarcina să asigure angajaților un leadership moral. De asemenea, centrarea pe valori a culturii organizaționale și a prezentului Cod de conduită nediscriminatorie presupune inițiativa comportamentului moral și exemplul personal.

SOCIETATEA COMERCIALĂ este o companie care dorește să-și realizeze afacerile urmărind cu consecvență respectarea Codului de conduită nediscriminatorie. Avem obligația atât față de angajații noștri cât și față de investitori, clienți, furnizori, reprezentanți ai comunității locale, alți parteneri de afaceri, să fim onești, corecți și deschiși (sinceri) în toate activitățile noastre (de afaceri).

Liniile directoare stabilite în acest Cod trebuie urmate la toate nivelurile organizației de către directori, sefi de compartimente și angajați.



PRINCIPII GENERALE

- (1) Respectarea demnității fiecărei ființe umane este o condiție esențială a activității noastre.
- (2) Pentru orice individ, indiferent de caracteristicile sale personale sau de apartenența la un anumit grup este îndreptățit să fie tratat în mod egal, nediscriminatoriu.
- (3) Compania noastră prețuiește diversitatea umană.
- (4) Avem credința că fiecare persoană poate reprezenta o valoare adăugată grupului sau organizației în care își desfășoară activitatea.
- (5) Considerăm că egalitatea de șanse și de tratament între toate persoanele reprezintă o condiție a progresului societății.

Având în vedere credința noastră în aceste principii, având în vedere obligațiile pe care ni le asumăm în conformitate cu legislația anti-discriminare, adoptăm prezentul cod de conduită nediscriminatorie.

I. Scop

- (1) Scopul acestui cod de conduită este de a preveni și combate comportamentele discriminatorii în cadrul companiei noastre și de a promova diversitatea și egalitatea de șanse.
- (2) Codul de conduită își propune să îi protejeze pe cei care sunt expuși la discriminări la locul de muncă și doresc să înainteze o plângere, oferind de asemenea posibilitatea celor acuzați să se apere în mod echitabil.

II. Domeniile de aplicare

- (1) În compania noastră, fiecare individ indiferent de caracteristicile sale sau de apartenența la un anumit grup este respectat, apreciat și tratat în mod egal în relațiile de muncă și în relațiile dintre colegi.
- (2) Clienții noștri sunt respectați, iar serviciile noastre li se adresează tuturor în mod nediscriminatoriu pe orice criteriu prevăzut de lege.
- (3) În contractele pe care le încheiem, apreciem ca partenerii noștri de afaceri să împărtășească aceleași valori privind diversitatea și egalitatea în drepturi.

III. Definiții utile

În condițiile legii, prin următorii termeni înțelegem:

a) *Discriminare* = un comportament menit în mod direct să dezavantajeze o persoană sau un grup de persoane pe un anumit criteriu față de alte persoane sau grupuri de persoane. Acest comportament are la bază un criteriu precum: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenența la o categorie defavorizată.

b) *Discriminare indirectă* = impunerea unor condiții, criterii aparent neutre sau aplicarea unor



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

atamentaparentegalpentru toate persoanele, care însă în mod intrinsec dezavantajează o persoană sau un grup de persoane caracterizate printr-un anumit criteriu dintre cele expuse mai sus.

c) *Hărțuire* = o formă de discriminare manifestată printr-un comportament nedorit, prin care este afectată demnitatea umană și se creează un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv împotriva unei persoane deoarece această stare o anumită rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, orientare sexuală, genetc.

d) *Hărțuire sexuală* = un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau non-verbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

h) *Cerințe profesionale* = condiții adecvate și necesare care se impun la angajare datorită naturii postului și contextului în care se desfășoară respectiva activitate.

e) *Victimizare* = orice tratament advers venit ca reacție la introducerea unei plângeri sau unei acțiuni în justiție cuprivire la o pretinsă faptă de discriminare.

f) *Schimbarea sarcinii probei* = persoana care susține că a fost discriminată împarte sarcina probării faptei de discriminare cu cel despre care susține că a discriminat, în sensul că: trebuie să dovedească numai acele fapte din care se poate prezuma că ar putea fi vorba de o faptă de discriminare, moment în care pârâtului îi revine să demonstreze că alte motive decât cele de discriminare au stat la baza respectivului comportament.

IV. 10 reguli de comportament nediscriminatoriu la locul de muncă

(1) Toți angajații se comportă respectuos unul față de celălalt, fără discriminări pe vreunul dintre criterii.

(2) Toți angajații se comportă respectuos față de clienți, fără discriminări pe vreunul dintre criterii.

(3) Nu sunt permise adresările sau comportamentele jignitoare, incitări la ură, la discriminare, intimidări sau violența îndreptată împotriva colegilor sau clienților pe baza unui criteriu de discriminare.

(4) În procesul de recrutare sau de selecție a personalului și la angajare nu se impun condiții care discriminează, ci numai condiții obiective, care au strictă legătură cu postul respectiv. Dacă acest proces este realizat prin intermediul unui terț, atunci acesta trebuie să lucreze în mod expres să nu discrimineze.

(5) Condițiile și sarcinile de lucru se stabilesc și se modifică conform legii și în funcție de nevoile organizației, indiferent de vreun criteriu de discriminare.

(6) Stabilirea remunerațiilor pentru munca prestată (salariu sau altele) precum și acordarea altor avantaje și facilități se face conform legii și eventual în funcție de negocierea purtată



UNIUNEA EUROPEANĂ



între părți. Nici un criteriu de discriminare nu poate sta la bază.

(7) Accesul la formare, perfecționare, reconversie sau promovare profesională se face fără diferențe de rînd între criteriile de discriminare.

(8) Angajații nu pot fi sancționați disciplinar pentru că au o anumită caracteristică sau aparțin vreunui grup din cele identificate prin criteriile de

(9) Nici unul dintre criteriile de discriminare nu poate sta la baza unei concedieri.

(10) Dacă un angajat, un coleg sau un client a făcut o plîngere cu privire la un pretins comportament care încalcă vreuna dintre regulile de mai sus sau a dat o declarație referitoare la un astfel de comportament săvârșit împotriva altuia, angajatorul și toți angajații se vor purta în continuare respectuos față de aceștia, fără resentimente sau răzbunări.

V. Publicarea și obligați de respectare

(1) Prezentul cod va fi făcut public angajaților și semnat de luare la cunoștință. Noii veniți în firmă vor fi informați despre existența sa și vor semna de luare la cunoștință.

(2) Îngrijirea responsabilului de resurse umane va sta: afișarea codului într-un loc ușor accesibil angajaților, oferirea de explicații cu privire la conținutul acestui cod.

(3) Odată luat la cunoștință conținutul codului, fiecare angajat se obligă să respecte prevederile sale. În caz contrar răspunde disciplinar pentru abateri disciplinare, conform Codului muncii.

(4) De asemenea, organizația noastră ca persoană juridică se obligă să respecte prevederile prezentului cod de conduită.

VI. Procedura de plîngere

(1) Cei care fac o plîngere și cei care dau declarații referitoare la un astfel de comportament săvârșit împotriva altuia sunt protejați împotriva oricărui tratament advers venit ca reacție la plîngerea făcută.

(2) Orice angajat care observă la locul de muncă un comportament ce încalcă una din cele 10 reguli de mai sus are obligația să îl sună atenție în confidențialitate.

(3) Confidențialitatea și membrii Comitetului pentru nediscriminare sunt obligați să păstreze confidențialitatea cu privire la orice informație sau date personale despre care au aflat în cadrul procedurii de plîngere.

Elaborat,

Cioclov Ovidiu Adrian



UNIUNEA EUROPEANĂ

Responsabil voluntariat



Instrumente Structurale
2014-2020